

亲爱的纽约人,

纽约州的宗教多样性历史悠久,这是我们国家的《民权法案》中认定的一种传统,受到法律的保护,我们每个人都有权自由地信仰自己的宗教。

作为检察长,我致力于保护我们在宗教宽容方面这种令人自豪的历史。我在我们的民权局成立了一个工作组,来解决宗教自由方面的违规事件,并积极执行反歧视法律。通过教育、宣传和诉讼,我们的民权局将根除宗教歧视行为,并确保遵守法律(关于在工作场所为信教人士提供合理安排)。

美国人非常看重一个人以公开、真诚的方式信仰自己所选择的宗教的权利。如果您担心自己的权利遭到侵犯,那么本手册可帮助您找到您所需的答案和资源。您还可以联系民权局的宗教权利工作组

谨致问候,

Letitia James

纽约总检察长
詹乐霞

资源

如果您认为自己的宗教权利遭到侵犯,可从以下办公室寻求帮助:

纽约州检察长办公室民权局—宗教权利工作组

28 Liberty Street, New York, NY 10005

(212) 416-8250 or (800) 771-7755

(800) 788-9898 – TDD

civil.rights@ag.ny.gov / ag.ny.gov/bureau/civil-rights

纽约州人权局

One Fordham Plaza, 4th Floor, Bronx, New York 10458

(718) 741-8400

TDD: 718-741-8300

dhr.ny.gov

纽约州人权局处理个人关于宗教歧视的投诉,这种歧视违反《纽约州人权法》。

美国平等就业机会委员会

33 Whitehall Street, 5th Floor, New York, NY 10004

(800) 669-4000

TDD: (800) 669-6820

eeoc.gov

美国平等就业机会委员会处理在就业方面提出的宗教歧视指控,这些歧视违反联邦法案第VII款。

EEOC为雇主和雇员提供关于宗教歧视的其他信息。

职场中的

宗教权利



纽约州总检察长
詹乐霞
的办公室



了解您的权利—在信仰和工作中取得平衡

不管您信仰什么宗教，将宗教仪式融入到要求严格的职场中，这对劳动者和雇主而言都比较困难。联邦和州法律确保纽约人能够在平衡工作职责的同时忠实地信奉自己的宗教。¹

保护不受到宗教歧视、骚扰和打击报复

根据州和联邦法律，雇主不得：

- 在就业的任何方面基于宗教信仰或惯例对求职者或雇员区别对待，其中包括招聘、雇佣、工作分配、纪律处罚、晋升和福利；
- 让雇员因为宗教信仰或惯例而遭到骚扰；或者
- 因求职者或雇员举报职场宗教歧视而对其实施打击报复。

宗教仪式日

纽约州法律要求雇主允许劳动者遵从宗教节日的惯例，除非这么做会导致“过度负担”。

雇主可要求劳动者：

- 在其他时间补上漏掉的工作；
- 从带薪休假（非病假）中扣除漏掉的工作时间；或者
- 如果不补上工作时间或不从带薪休假中扣除，则记为无薪假。

如果您担心自己的权利遭到侵犯，可联系民权局的宗教权利工作组：(212) 416-8250 或 (800) 771-7755。本手册包含的信息无法替代符合资质的律师或其他专家提出的建议。

¹在纽约州，针对宗教歧视提供的保护受《纽约州人权法》管辖；在联邦层面上，相关保护内容见1964年《民权法案》第VII款。

遵从其他宗教惯例

雇主必须尝试为其他宗教惯例提供便利条件，包括宗教服饰和仪容要求以及工作日的祷告。

安排的类型

宗教惯例的安排通常包括时间表变动、着装规范的例外或者指定一个工作地点用于祷告。如果双方均可接受，则安排可包括平级调动或者改变工作要求。

虽然法律并未要求，但雇主可实施灵活的休假和时间安排政策，从而让雇员满足自己的宗教需求（即灵活的上下班时间、灵活的工作休息、用午餐时间来交换提前下班，或者错时工作制度）。

根据《纽约州人权法》，如果无法提供其他合理安排，则雇主应允许雇员与同事换班。

实施 健的政策和实践可以减少职场工作歧视及骚扰

规定明确的政策和标准来处理针对宗教安排提出的要求，这么做有助于减少职场出现宗教歧视的可能性。高效的政策和实践包括这些条款：

- 向雇员告知他们有权要求针对宗教仪式提供合理安排；
- 规定一个要求提供宗教安排的程序；
- 对经理和主管进行培训，来考虑所有可行的安排选项；
- 在雇员的宗教需求、要求提供的安排和可行选项方面及时与其进行协商；以及
- 充分评估每个要求，避免对宗教惯例、信仰或恰当的安排类型产生刻板印象。

雇主必须针对宗教信仰“提供合理安排”

州和联邦法律要求雇主针对雇员真诚信奉的宗教信仰提供合理的宗教安排，除非这么做会对雇主造成“过度负担”。合理的宗教安排可以使雇员只需工作环境的微小改变就能遵从自己的宗教信仰。受保护的宗教信仰不仅包括传统的有组织宗教，还包括并不属于正式宗教或派系的信仰，即使信奉者人数相对很少。

要评估是否存在过度负担或困难，请查看要求的具体事项，例如：

- 工作场所的类型；
- 雇员职责的性质；
- 引起的任何相关成本（相对于雇主的规模和预算）；
- 安排对雇主的业务产生的影响；
- 劳资谈判协议或已建立的资历制度；
- 需要安排的人数；
- 对工作场所的安全产生的影响；以及
- 拟定安排是否与其他法律发生冲突。

还务必要知道：

- 法律为个人宗教仪式和惯例的所有方面提供保护，即使一些惯例并不是宗教的“要求”；
- 雇员必须将相关安排的需求通知雇主，且必须为雇主提供充分的时间和信息来评估要求；
- 雇主和雇员应当共同确定一种安排；
- 雇主可提出关于宗教习惯的问题，从而对要求进行评估，并确认一种安排；以及
- 雇主并不一定要同意要求的具体安排，前提是提供的安排能够满足雇员的宗教需求。